



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y TELETRABAJO: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Autor/es

**XENIA NUEZ BELENGUER**

Directora

**RUTH VALLEJO DACOSTA**

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
2020-2021

# ÍNDICE

---

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TELETRABAJO.....</b>	<b>4</b>
2.1 ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO? .....	4
2.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO .....	5
<b>3.MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO .....</b>	<b>8</b>
<b>4. RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO .....</b>	<b>12</b>
4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS DEL TELETRABAJO .....	13
4.1.1 Riesgos Genéricos.....	13
4.1.2 Riesgos Ergonómicos .....	13
4.1.3 Riesgos derivados de agentes físicos.....	13
4.1.4 Riesgos Psicosociales y organizacionales .....	14
4.1.5 Otros riesgos.....	15
4.1.6 Trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos .....	15
4.2 MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR RIESGOS EN EL TELETRABAJO .....	16
<b>5. EL TELETRABAJO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO .....</b>	<b>19</b>
5.1 LA CONCILIACIÓN ENTENDIDA COMO UN RIESGO PSICOSOCIAL .....	20
5.2 EL CIBERACOSO SEXUAL Y EL CIBERACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	26
5.3 TECHO DE CRISTAL Y BRECHA SALARIAL.....	27
<b>6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO .....</b>	<b>28</b>
6.1 CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA DE 2018.....	28
6.2 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE LA BANCA DE 2021.....	29
6.3 ACUERDO COLECTIVO DE TELEFÓNICA 2019 .....	30
6.4 ORDEN DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE ARAGÓN 2021 .....	31
<b>7. CONCLUSIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>8. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>35</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

---

La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo ha tenido un alto crecimiento en los últimos años, y más aún a raíz de la situación en la que hemos estado inmersos desde 2020. El confinamiento domiciliario al que nos hemos tenido que someter por la pandemia del COVID-19 ha supuesto que el teletrabajo sea una respuesta clave para el mantenimiento del empleo en nuestro país. Ahora bien, la forma tan abrupta en la que nos hemos tenido que adaptar a tal cambio ha puesto de manifiesto diversas problemáticas en las que se encuentra envuelto el teletrabajo.

En primer lugar, resulta destacable señalar que no ha sido hasta vernos afectados por una situación de extrema necesidad cuando se ha decidido elaborar una regulación específica sobre el teletrabajo. Ya en 2002 el Parlamento Europeo elaboró un Acuerdo Marco sobre regulación del teletrabajo, para que cada Estado lo desarrollara y aplicara internamente, pero no ha sido hasta 18 años después cuando esto se ha convertido en una realidad.

Por otro lado, tampoco se cuenta con regulación sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo, y esto, añadido a que la desconexión digital en tiempo de confinamiento ha resultado ser muy complicada, ha contribuido a que las personas teletrabajadoras estuvieran constantemente expuestas a una gran cantidad de riesgos. La abrupta implantación del teletrabajo también ha dificultado que se llevaran a cabo evaluaciones de riesgos previas o políticas preventivas adecuadas en el ámbito empresarial que garantizaran la seguridad y salud de las personas teletrabajadoras.

Por último también se ha puesto de manifiesto la gran dificultad que ha supuesto para las familias tener que conciliar el teletrabajo con la vida personal y familiar, ya que los hijos e hijas de las personas teletrabajadoras permanecían en casa durante todo el día, teniendo que hacerse cargo al mismo tiempo de las obligaciones laborales y de las responsabilidades familiares.

Por todo esto, a través de este trabajo se va a intentar otorgar una visión global de las problemáticas que esta nueva realidad ha puesto de manifiesto sobre el teletrabajo. Se realizará un análisis de la normativa aplicable actualmente al trabajo a distancia, se identificarán los riesgos laborales que entraña el teletrabajo con sus respectivas medidas preventivas, y se comentarán algunas cláusulas de convenios colectivos que han regulado el teletrabajo. Se analizará además desde una perspectiva de género, profundizando en cómo afecta esta modalidad de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar, entendida esta, en la actualidad, como un riesgo psicosocial, y a la aparición de otros riesgos, tales como el ciberacoso.

La metodología utilizada para llevar a cabo este análisis ha sido la propia de las Ciencias Sociales y Jurídicas, basada en la lectura e interpretación de normas con rango de Ley, notas técnicas de prevención, notas de prensa, y artículos doctrinales, además de otro tipo de fuentes consultadas a través de internet y que quedan referenciadas a lo largo de todo el documento.

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TELETRABAJO

---

Es evidente que el teletrabajo está en auge a raíz de la situación sufrida por el COVID-19. La obligación de todas las personas que no eran servicio esencial de permanecer en sus casas ha supuesto que la implantación de esta modalidad de trabajo hay sido necesaria para mantener el empleo. Por eso, con el objetivo de dar una regulación específica al trabajo a distancia el gobierno publicó el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, RD-ley 28/2020). Esta normativa se analizará con posterioridad, pero resulta necesario hacer unas indicaciones previas que permitan entender y contextualizar qué es y qué implica esta modalidad de prestación de servicios.

### 2.1 ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

El artículo 2 del RD-ley 28/2020 establece una distinción entre “**trabajo a distancia**” y “**teletrabajo**”, siendo el primero cualquier forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora (o en el lugar elegido por esta), durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular<sup>1</sup>. Mientras que, el teletrabajo, es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. El teletrabajo, por tanto, implica llevar a cabo la prestación de servicios fuera de la empresa, pero no únicamente puede hacerse desde el domicilio de la persona, sino que existen diferentes modalidades para dicha prestación<sup>2</sup>:

- **Teletrabajo desde el domicilio:** consiste llevar a cabo la prestación de servicios mediante la utilización de medios informáticos en el hogar propio de la persona trabajadora. Es la modalidad en la que principalmente se va a basar este análisis.
- **Teletrabajo en oficinas remotas o telecentros:** consiste en que la empresa pone a disposición de las personas teletrabajadoras unas instalaciones y equipamientos necesarios, fuera del centro de trabajo normal, para llevar a cabo el teletrabajo. Pueden existir diversos tipos de telecentros, pero resulta destacable hablar de los *Telecottages*, que son centros de teletrabajo ubicados en medios rurales con el fin de acercar las TICs a estas áreas con menores oportunidades laborales para retener a la población autóctona y atraer a población de las ciudades, contribuyendo así, a disminuir la despoblación de estas zonas.

---

<sup>1</sup> El artículo 1 del RD-ley 28/2020 establece que se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en una referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

<sup>2</sup> Pagés Dasunción, Daniel (2020) *Percepción de la Satisfacción Laboral en el Teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator*.

Obtenido de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121487/6/dpd680TFM0620memoria.pdf>

- **Teletrabajo móvil o itinerante:** consiste en la realización del teletrabajo de una forma semipresencial, combinando días de teletrabajo en el domicilio, y días de teletrabajo en el centro de trabajo de la empresa. Con esta modalidad de teletrabajo se solventaría el riesgo de aislamiento.

## 2.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

El teletrabajo siempre se ha concebido como algo positivo, pero su inadecuada implantación y su escasa regulación tienen una serie de consecuencias negativas, que se acrecientan mucho más en lo relativo a la seguridad y salud de las personas teletrabajadoras. A continuación, se van a indicar las ventajas y desventajas del teletrabajo desde tres puntos de vista. En primer lugar, en lo que respecta a la persona teletrabajadora, en segundo lugar, para la empresa, y por último, se realizará un análisis desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

**TABLA 1.1: VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA LA PERSONA TELETRABAJADORA**

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incremento de la productividad</li> <li>✓ Flexibilidad horaria</li> <li>✓ Incremento de las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo para colectivos especiales de trabajadores.</li> <li>✓ Reducción de horas extraordinarias.</li> <li>✓ Ambiente de trabajo más tranquilo.</li> <li>✓ Ahorro en gastos de vestuario para el trabajo</li> <li>✓ Elección personal del entorno de trabajo.</li> <li>✓ Reducción de costes de transporte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Pérdida de integración en la empresa</li> <li>✗ Transferencia de costes que antes no se soportaban (incremento en gastos de teléfono, iluminación...)</li> <li>✗ Dificultad para encontrar un apoyo laboral y obtener respuesta en tiempo breve a consultas que se puedan formular.</li> <li>✗ Problemáticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales (se comentarán en la Tabla Nº 1.3)</li> </ul>

*Tabla 1.1: Ventajas y Desventajas del Teletrabajo para la persona teletrabajadora.*<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Elaboración propia. Fuentes: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, *Nota Técnica de Prevención 412 sobre Teletrabajo*,; Ginés i Fabrellas, Ana, y Luque Parra, Manuel (2016) *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, extraído de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)

**TABLA 1.2: VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA LA EMPRESA**

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disminución del absentismo</li> <li>✓ Incremento de la productividad debido al ahorro de tiempo no productivo</li> <li>✓ Menores costes (alquiler, equipamientos, personal...)</li> <li>✓ Mayor facilidad para contratar personal cualificado independientemente de dónde viva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Incremento de costes en adaptación de la nueva organización del trabajo.</li> <li>✗ Dificultad de mantener la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa.</li> <li>✗ Menor control sobre los trabajadores.</li> <li>✗ Pérdida de imagen corporativa y pérdida de fidelidad de los trabajadores.</li> </ul>

*Tabla 1.2: Ventajas y desventajas del teletrabajo para la empresa.<sup>4</sup>***TABLA 1.3: VENTAJAS Y DESVENTAJAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducción de conflictos en relaciones interpersonales</li> <li>✓ Reducción del estrés</li> <li>✓ Reducción de la probabilidad de sufrir un accidente <i>in itinere</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Ausencia de regulación específica sobre Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo</li> <li>✗ Dificultad de para lograr la desconexión digital.</li> <li>✗ Peligro de aislamiento</li> <li>✗ Tendencia a trabajar en exceso (Workaholism)</li> <li>✗ Dificultad para separar el trabajo de la familia.</li> <li>✗ Aumento del estrés</li> <li>✗ Dificultad para determinar la existencia de accidente de trabajo.</li> </ul>

*Tabla 1.3: Ventajas y desventajas del teletrabajo desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.<sup>5</sup>*

<sup>4</sup> Elaboración propia. Fuentes: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, *Nota Técnica de Prevención 412 sobre Teletrabajo*; Ginés i Fabrellas, Ana, y Luque Parra, Manuel (2016) *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, extraído de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)

En la Tabla 1.3 se puede observar una contradicción, ya que como ventajas aparece “reducción del estrés” y como desventaja aparece “aumento del estrés”. Esto se debe a que ciertos aspectos como son el ahorro de tiempo en desplazamientos, o la evitación de conflictos con compañeros o superiores, hace que las personas estén sometidas a un menor estrés. Pero, por el contrario, hay otros factores que hacen que este fenómeno aumente, tales como la sobrecarga de trabajo, la problemática de la desconexión digital, la menor interacción social, etc.

Son numerosos los artículos y estudios que apuntan al teletrabajo cómo la mejor vía para conseguir la conciliación de la vida familiar con la laboral. Al no ser esto, desde mi punto de vista, del todo cierto no he añadido este aspecto como una ventaja, ya que en el apartado N°5 de este análisis (El Teletrabajo desde la perspectiva de género) se comentarán las problemáticas que el teletrabajo entraña para conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar con la laboral, especialmente en el caso de las mujeres.

---

<sup>5</sup> Elaboración propia. Fuentes: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, *Nota Técnica de Prevención 412 sobre Teletrabajo*; Ginés i Fabrellas, Ana, y Luque Parra, Manuel (2016) *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, extraído de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)

### 3.MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO

---

En el año 2002 se aprobó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo cuyo objetivo era establecer un marco general en dicha materia, para que después cada Estado miembro de la Unión Europea desarrollase un marco normativo interno en base al contenido esencial del Acuerdo Marco. En España, no ha sido hasta 2020 y a consecuencia de una situación de extrema necesidad, cuando se ha realizado la transposición de los asuntos acordados en 2002 a una norma legal a través del RD-ley 28/2020. A continuación se van a explicar los aspectos clave de esta legislación:

- **Artículo 4: Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.** Las personas que desarrollen el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen los servicios en el centro de trabajo, y no podrán sufrir ningún perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales. Además, tienen los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación de jornada.
- **Artículo 5: Voluntariedad del trabajo a distancia.** Será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de un acuerdo<sup>6</sup>. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. A este respecto, habría que destacar que, el principio de voluntariedad del teletrabajo se exceptúa en situaciones de extrema necesidad, como ha sido la pandemia sufrida por el COVID-19, y es por esto que el Artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece la modalidad del trabajo a distancia de forma imperativa. Esto significa, que durante la vigencia del citado Real Decreto-ley, tanto las empresas como las personas trabajadoras están obligadas a optar por el teletrabajo, siempre y cuando sea técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado.<sup>7</sup>
- **Derechos de las personas trabajadoras a distancia,** se regulan en el Capítulo III de los que habría que destacar los siguientes: derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas por parte de la empresa; derecho al abono y compensación de gastos derivados del

---

<sup>6</sup> El artículo 7 del RD-ley 28/2020 regula el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, que incluirá, entre otros aspectos, el inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo, enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, horario de trabajo, lugar de trabajo a distancia elegido, etc.

<sup>7</sup> ElDerecho.com (08-01-2021) <https://elderecho.com/el-teletrabajo-en-la-legislacion-de-emergencia-antipandemia>



trabajo a distancia por parte de la empresa; derecho al horario flexible; derecho a la prevención de riesgos laborales; derecho a la desconexión digital; etc.

- **Artículo 22: Facultades de control empresarial.** La empresa podrá adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora, siempre que estas medidas respeten la dignidad de la persona trabajadora.

En cuanto a la **Prevención de Riesgos Laborales**, en el RD-ley 28/2020 únicamente hay dos artículos específicos sobre esta materia y establecen, por un lado a través del artículo 15, que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, (en adelante LPRL). Y, por otro lado, el artículo 16 establece que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrán que tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo poniendo especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos; dicha evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar la zona habilitada para la prestación de servicios.

Otros artículos del RD-ley 28/2020 hacen referencia, de cierta forma, a aspectos relacionados con la acción preventiva, tal como el artículo el artículo 18 que regula el derecho a la desconexión digital y establece que la empresa elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras en la que se definirán, entre otras cosas, las acciones de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. También el artículo 5.4 obliga a la empresa a la aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral especialmente en esta modalidad de trabajo.

No obstante lo dicho en el apartado anterior, la regulación de la acción preventiva en el RD-ley 28/2020 es prácticamente inexistente, hecho que se contradice con el objetivo que la Exposición de Motivos de la citada norma establece en el siguiente sentido: “El objetivo es proporcionar una regulación suficiente transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades (...) y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, (...) los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento”.

Por otro lado, una de las **problemáticas de la prevención de riesgos en el teletrabajo**, con anterioridad a la entrada en vigor del RD-ley 28/2020, es si resultan de aplicación las previsiones de la LPRL a las personas que llevan a cabo su trabajo bajo la modalidad de teletrabajo. El artículo 3 LPRL configura el ámbito de aplicación de dicha norma, y establece lo siguiente: “Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del

personal al servicio de las Administraciones Públicas”. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) no hace ninguna mención específica al teletrabajo, pero sí regula en su artículo 13 el trabajo a distancia, por lo que sí que podríamos aplicar las previsiones de la LPRL a las personas teletrabajadoras, dado que como se ha comentado con anterioridad, el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia.<sup>8</sup>

Dicho esto parece evidente que sí que resultaría de aplicación la LPRL, pero esta controversia surge de que las **relaciones laborales del servicio del hogar familiar**, es decir las limpiadoras-cuidadoras de casas particulares, quedaron excluidas expresamente del ámbito de aplicación de la LPRL al considerarse que se estaría vulnerando el derecho a la intimidad de sus empleadores/as al acceder a sus domicilios privados para realizar las acciones preventivas oportunas. Es por este hecho, que al ser el teletrabajo normalmente realizado desde el propio domicilio se crease la controversia de si estaban incluidos o excluidos de la protección que esta ley otorga en base al mismo motivo, la vulneración del derecho a la intimidad.

Ahora bien, desde la entrada en vigor del RD-ley 28/2020 no cabe duda al respecto, ya que el artículo 15 establece que: “Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.”

Resulta entonces contradictorio que a las limpiadoras y cuidadoras de casas particulares no se les otorgue la misma protección, ya que del mismo modo en que se pueden realizar las evaluaciones de riesgos oportunas en los domicilios de las personas teletrabajadoras respetando su derecho a la intimidad, lo mismo podría regir a las relaciones laborales del servicio del hogar familiar, otorgándose la misma protección y pudiéndose realizar las evaluaciones de riesgos necesarias que garanticen la seguridad en el trabajo sin vulnerar el derecho a la intimidad de sus empleadores/as.

Una vez aclarada la aplicación de la LPRL al teletrabajo, se va a hablar de las obligaciones básicas en materia de prevención por las que tendrían que estar cubiertas las personas teletrabajadoras del mismo modo en que lo están las que prestan sus servicios en los centros de la empresa, aunque no se haga ninguna mención específica de las medidas preventivas ni del teletrabajo ni del trabajo a distancia. Las obligaciones básicas, recogidas en la LPRL, serían las siguientes<sup>9</sup>:

- Garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

---

<sup>8</sup> Ginés i Fabrellas, Ana, y Luque Parra, Manuel (2016) *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, extraído de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)

<sup>9</sup> Ginés i Fabrellas, Ana, y Luque Parra, Manuel (2016) *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, extraído de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)

- Evaluación de riesgos (en este caso en la habitación del domicilio elegida para teletrabajar)
- Planificación y facilitación de equipos de trabajo y medios de protección individual a los teletrabajadores/as. Teniéndose que hacerse cargo por tanto de todas las recomendaciones ergonómicas que eviten los trastornos musculoesqueléticos (sillas, mesas, reposapiés y reposamuñecas, etc.)
- Información y formación de los teletrabajadores/as en los riesgos existentes en su puesto de trabajo.
- Vigilancia del estado de salud de las personas teletrabajadoras.
- Protección de los teletrabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, de la maternidad, y de los teletrabajadores/as temporales.

## 4. RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO

---

La escasa regulación en la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, unida a una inadecuada implantación y a la vulneración del derecho a la desconexión digital, ha convertido al teletrabajo en una potente fuente de exposición a riesgos laborales.

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, (en adelante, LOPD) **recoge el derecho a la desconexión digital** en el ámbito laboral a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, así como de su intimidad personal y familiar.

Así mismo, la LOPD añade a través de la disposición final decimotercera, un nuevo artículo al ET donde se incluiría también el derecho a la desconexión digital, y que quedaría redactado de la siguiente manera: **“Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.** Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”

La realidad de este derecho es muy diferente, ya que la flexibilidad horaria que supone el teletrabajo, en muchas ocasiones hace que se trabaje más tiempo del que debemos al no querer dejar una tarea a medias para acabarla en la siguiente jornada de trabajo. Esto, unido además a la situación de confinamiento domiciliario ha supuesto que muchas personas teletrabajadoras estuvieran prácticamente todo el día realizando tareas de trabajo como de vía de escape, estando expuestas por tanto a la aparición de mayores riesgos laborales.

El artículo 4 apartado 2º de la LPRL define el riesgo laboral de la siguiente forma: *Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.* En cuanto al teletrabajo, los riesgos se podrían clasificar de la siguiente forma<sup>10</sup>:

1. Riesgos asociados al espacio de trabajo, en los que se incluyen:
  - a. Riesgos genéricos
  - b. Riesgos ergonómicos
  - c. Riesgos derivados de agentes físicos
2. Riesgos psicosociales y organizacionales.

---

<sup>10</sup> Ginés i Fabrellas, Ana, y Luque Parra, Manuel (2016) *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, extraído de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)

## 4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS DEL TELETRABAJO<sup>11</sup>

### 4.1.1 RIESGOS GENÉRICOS

Se incluirían en este punto los que se originan por la falta de adaptación de la vivienda como lugar de trabajo, como podrían ser los originados por una iluminación o ventilación inadecuada, espacio de trabajo desorganizado o desordenado, temperaturas muy elevadas o muy bajas, cableado mal instalado que puedan suponer riesgo eléctrico, etc.

### 4.1.2 RIESGOS ERGONÓMICOS

Son aquellos que se originan cuando el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y se presentan movimientos, posturas, o acciones que pueden producir daños a su salud.<sup>12</sup>

El riesgo más importante que nos encontraríamos dentro de esta clasificación serían los **trastornos musculoesqueléticos** causados por posturas incorrectas y por el mantenimiento prolongado de posturas estáticas. Afectan al aparato locomotor (tendones, músculos, nervios y estructuras cercanas a las articulaciones) pudiendo causar cervicalgias, dorsalgias, hernias, etc.

### 4.1.3 RIESGOS DERIVADOS DE AGENTES FÍSICOS

Dentro de esta clasificación nos encontraríamos con la **fatiga visual**, causada por el uso excesivo y prolongado de pantallas y dispositivos electrónicos unido con las malas condiciones ambientales de iluminación, reflejos, incorrecta ubicación del equipo informático, etc. La fatiga visual produce lagrimeo, pesadez en los párpados, sequedad ocular, escozor, visión borrosa y cefaleas.

El teletrabajo implica llevar a cabo las tareas y funciones del puesto a través de la utilización de pantallas de visualización. En muchas ocasiones, el control empresarial tan estricto que impone la empresa en cuanto al cumplimiento del horario de trabajo en la modalidad de teletrabajo, contradice las obligaciones preventivas establecidas en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (en adelante RD 488/1997), que entre otras medidas, el artículo 3.1 establece lo siguiente: “El empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo”. Añadiendo en el apartado 3 del mismo artículo que: “En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se

<sup>11</sup> Ginés i Fabrellas, Ana, y Luque Parra, Manuel (2016) *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, extraído de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)

<sup>12</sup> Universidad Nacional de la Plata (08-10-2018) [https://unlp.edu.ar/seguridad\\_higiene/riesgos-ergonomicos-8677#:~:text=Corresponden%20a%20aquellos%20riesgos%20que,producir%20da%C3%B1os%20a%20su%20salud.](https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-ergonomicos-8677#:~:text=Corresponden%20a%20aquellos%20riesgos%20que,producir%20da%C3%B1os%20a%20su%20salud.)

alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente” Al estar las personas teletrabajadoras, en muchas ocasiones, sometidas a un control estricto sobre el tiempo de trabajo, se incumplen estas medidas que contribuirían a reducir los riesgos derivados de las pantallas de visualización, como es el riesgo de la fatiga visual.

#### 4.1.4 RIESGOS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES

Los riesgos psicosociales son los más numerosos en la modalidad de teletrabajo, y podrían definirse como aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, que afectan al bienestar de las personas, y pueden producir resultados psicológicos, físicos, y sociales negativos.<sup>13</sup> Los más destacados dentro de esta clasificación serían:

- **Aislamiento:** Consiste en que al trabajar desde el domicilio, la persona teletrabajadora sufre sensación de soledad y desvinculación con los compañeros/as de la empresa, pudiendo dar lugar a diversas patologías como ansiedad o depresión, y contribuyendo además, a la aparición de otros riesgos laborales como el estrés o el *Workaholism*.
- **Estrés laboral:** Según la OIT<sup>14</sup>, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. Por lo que, el estrés relacionado con el trabajo tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades y recursos de la persona trabajadora. Las personas trabajadoras sometidas a un estrés continuado y prolongado, además de los daños psicológicos tales como trastornos del sueño, irritabilidad, fatiga mental etc., pueden desarrollar problemas de salud física como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos<sup>15</sup>.

Además del estrés laboral, cada vez está cobrando más fuerza el denominado “**Tecnoestrés**” causado por el sobreesfuerzo continuado por adaptarse a las nuevas tecnologías (“tecnofobia”), la fatiga mental derivada del uso prolongado de tecnologías de la información (“tecnofatiga”), o la

<sup>13</sup> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f) <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

<sup>14</sup> Ilo.org *Estrés Laboral* (OIT) Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

<sup>15</sup> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f) Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

“tecnoadicción”, que consiste en una incontrolable compulsión a utilizar nuevas tecnologías durante largos periodos de tiempo.

- **Adicción al trabajo (*Workaholism*):** Oetes, en 1968, lo definió como “una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona”.<sup>16</sup> Está derivado de las jornadas excesivas de trabajo al no existir un control estricto de los tiempos de prestación de servicios, causando depresión, ansiedad y trastornos del sueño. Las razones por las que se tiende a trabajar más horas de las regladas podrían ser problemas económicos, presión por parte de su organización o supervisor, problemas familiares, o cargas excesivas de trabajo.<sup>17</sup>
- **Ciberacoso:** Desde un punto de vista laboral, se definiría como “cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo con el resultado de infligir daño físico o psicológico, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o víctimas, o del entorno de trabajo en general”.<sup>18</sup> Como todo tipo de acoso, esta práctica conlleva a la víctima a sufrir patologías como depresión, ansiedad, consumo de sustancias nocivas, etc.

#### 4.1.5 OTROS RIESGOS

Además de los riesgos comentados con anterioridad, la modalidad de teletrabajo puede incrementar una serie de conductas susceptibles de convertirse en un futuro daño, que no se padecerían en el trabajo presencial, aunque no vengán directamente asociadas a la prestación de servicios. En este caso hablaríamos del **sedentarismo** causado por no desplazarse al centro de trabajo; el síndrome de la “**patata en el escritorio**” por tener acceso constante a la comida y la ingesta a deshora pudiendo provocar trastornos gastrointestinales; y el aumento del **consumo de tabaco o alcohol** al no encontrarse en las instalaciones de la empresa y no contar con una supervisión directa.

#### 4.1.6 TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

El artículo 25 LPRL obliga a la empresa a garantizar de manera específica la protección de las personas trabajadoras que por sus propias características personales, estado biológico, o discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. En la modalidad de teletrabajo

<sup>16</sup> Castañeda Aguilera, Enrique (2010) Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI.

Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3295978>

<sup>17</sup> Consalud.com (23-01-2021) [https://www.consalud.es/pacientes/workaholism-adiccion-conduce-problemas-salud-fisica-mental\\_91380\\_102.html](https://www.consalud.es/pacientes/workaholism-adiccion-conduce-problemas-salud-fisica-mental_91380_102.html)

<sup>18</sup> Affor Previsión Psicosocial (12-08-2020) obtenido de <https://affor.es/el-ciberacoso-laboral-como-riesgo-psicosocial/>

encuadraríamos como trabajadores/as especialmente sensibles, entre otros, a los que padecen el **síndrome de sensibilidad química o hipersensibilidad electromagnética**. Esta patología es una alergia que provoca pérdida de tolerancia a la contaminación radioeléctrica, teléfonos inalámbricos, antenas de telefonía móvil, etc., e implica que la persona que lo padece debe reducir al máximo la exposición a campos electromagnéticos tanto en el ámbito laboral como el doméstico. Al ser el teletrabajo un foco constante de exposición a campos electromagnéticos, la empresa tendría que proteger específicamente a este tipo de trabajadores/as, implementando medidas que pudiesen reducir al máximo este tipo de radiaciones.

## 4.2 MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR RIESGOS EN EL TELETRABAJO

Una vez identificados y explicados los riesgos laborales que entraña la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, se van a indicar cuáles son las medidas preventivas para poder evitarlos o reducirlos al máximo.

**TABLA 2.1: MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO<sup>19</sup>**

		RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
GENÉRICOS		--	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Zona de trabajo independiente en la vivienda dedicada exclusivamente al trabajo</li> <li>✓ Disponer de luz natural.</li> <li>✓ Menor ruido posible, tanto interno como externo</li> <li>✓ Espacio ordenado y organizado.</li> <li>✓ Cableado eléctrico y telefónico instalado de manera fija.</li> <li>✓ Temperatura y ventilación adecuadas según la época del año.</li> </ul>

<sup>19</sup> Affor Previsión Psicosocial (12-08-2020) obtenido de <https://affor.es/el-ciberacoso-laboral-como-riesgo-psicosocial/>; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Nota Técnica de Prevención 349 sobre Prevención del Estrés, intervención sobre el individuo*; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Nota Técnica de Prevención 438 sobre Prevención del Estrés, intervención sobre la organización*; Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; Ginés i Fabrellas, Ana, y Luque Parra, Manuel (2016) *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, extraído de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)



<b>ERGONÓMICOS</b>	<b>TRASTORNOS MUSCULO-ESQUELÉTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Buen diseño ergonómico del puesto.</li> <li>✓ Superficie de trabajo espaciosa, que sea regulable en altura y que evite reflejos.</li> <li>✓ Silla estable, con movimiento y regulable en altura, y que cuente con apoyo para la zona lumbar y apoyabrazos.</li> <li>✓ Teclado inclinable e independiente de la pantalla, con superficie mate y caracteres legibles. Usar reposamuñecas.</li> <li>✓ Reposapiés regulable y antideslizante.</li> </ul>
<b>DERIVADOS DE AGENTES FÍSICOS</b>	<b>FATIGA VISUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Preferencia por la iluminación natural, puede ser complementada con artificial.</li> <li>✓ Colocación de la pantalla perpendicularmente a las ventanas</li> <li>✓ Pantalla de visualización adecuada, de acuerdo con el Real Decreto 488/1997 (caracteres bien definidos, imagen de pantalla estable, pantalla orientable e inclinable, distancia de entre 40 y 55 cm entre pantalla y ojos, introducción de pausas, etc.)</li> </ul>
<b>PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES</b>	<b>AISLAMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fijar reuniones en los centros de trabajo entre la persona teletrabajadora y demás componentes de la empresa.</li> <li>✓ Dar sesiones de formación presenciales conjuntas con los/las demás componentes de la empresa.</li> </ul>
	<b>ESTRÉS</b>	<p>Sobre la persona:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollo de un buen estado físico y dieta adecuada</li> <li>✓ Apoyo social</li> <li>✓ Distracción y buen humor</li> <li>✓ Técnicas cognitivas (reorganización, modificación de pensamientos automáticos y deformados, etc.)</li> <li>✓ Técnicas fisiológicas (relajación física y mental, control de la respiración, etc.)</li> <li>✓ Técnicas conductuales (entrenamiento asertivo y en habilidades sociales, solución de problemas, autocontrol)</li> </ul>

		<p>Sobre la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establecer demandas de trabajo en función de las capacidades de la persona teletrabajadora.</li> <li>✓ Dotar a la persona teletrabajadora de estrategias de comportamiento, destrezas y habilidades para enfrentarse a situaciones estresantes.</li> <li>✓ Facilitar a la persona teletrabajadora información clara de las responsabilidades, funciones, objetivos, métodos, etc.,.</li> <li>✓ Incrementar el grado de control que la persona teletrabajadora tiene sobre su trabajo</li> </ul>
	<b>TECNOESTRÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formación e información a la persona teletrabajadora sobre el sistema de teletrabajo y nuevas tecnologías.</li> <li>✓ Apoyo técnico en situaciones de averías o incidencias.</li> </ul>
	<b>ADICCIÓN AL TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Limitaciones de jornada de trabajo</li> <li>✓ Imposición de pausas y descansos</li> <li>✓ Adecuado registro de jornada y tiempo de trabajo</li> <li>✓ Estricto control empresarial sobre los horarios de trabajo</li> </ul>
	<b>CIBERACOSO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inclusión del ciberacoso en el protocolo de prevención de la violencia en la empresa.</li> <li>✓ Información y formación de los teletrabajadores sobre el ciberacoso.</li> <li>✓ Incluir estas conductas en el régimen disciplinario de la organización.</li> </ul>
<b>OTROS "RIESGOS"</b>	<b>SEDENTARISMO</b>  <b>SINDROME DE PATATA EN LA MESA</b>  <b>SUSTANCIAS NOCIVAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar actividades físicas fuera del horario de trabajo</li> <li>✓ Llevar un estilo de vida saludable</li> <li>✓ Seguir una dieta equilibrada y evitar ingestas de alimentos a deshora</li> <li>✓ Ofrecer bonos gimnasio por parte de la empresa</li> <li>✓ Sensibilización sobre el consumo de alcohol, tabaco y drogas</li> </ul>

Tabla 2.1: Elaboración propia en base a las fuentes citadas en la nota <sup>19</sup>

## 5. EL TELETRABAJO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tradicionalmente, se ha concebido la modalidad de teletrabajo como una medida para dar respuesta al conflicto social de la conciliación de la vida laboral y la familiar. Sin embargo, el teletrabajo es una política pública para introducir una modalidad de trabajo que de respuesta a otros problemas sociales, por lo que, no puede resolver el problema de la compatibilidad de la vida laboral y familiar, a menos que se acompañe de otras medidas. A continuación, en la tabla 3.1 se indican los problemas colectivos que se desea combatir a través de estas dos políticas, y cuáles han sido las vías para intentar lograrlo.<sup>20</sup>

**TABLA 3.1: PROBLEMAS Y RESPUESTAS TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN**

	TELETRABAJO	CONCILIACIÓN
<b>OBJETO</b>	Fomentar el trabajo a distancia	Incrementar el empleo de las mujeres
<b>PROBLEMA COLECTIVO</b>	-Competencia mundial fruto de la globalización económica -Pandemia mundial Covid-19	-Baja participación femenina en el mercado laboral respecto a los hombres -Techo de cristal -Baja tasa de natalidad y acelerado envejecimiento de la población
<b>RESPUESTA</b>	-Trabajo a distancia apoyado en las Tecnologías de la Información y Comunicación.	-Reorganización del tiempo de trabajo (permiso de maternidad y paternidad, permiso para el cuidado de personas dependientes) -Servicios públicos: guarderías, residencias, centros de día, etc. -Otros: prestaciones monetarias y desgravaciones físicas.

*Tabla 3.1: Elaboración propia en base a fuente<sup>21</sup>*

Como se observa, el teletrabajo no puede servir como vía para resolver el problema de la conciliación familiar, ya que, al ser una modalidad de trabajo conlleva tener un horario de trabajo, dentro del cual no

<sup>20</sup> Roig Berenguer, Rosa, y Pineda-Nebot, Carmen (2020) *El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes*. Extraído de <http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203/236>

<sup>21</sup> Roig Berenguer, Rosa, y Pineda-Nebot, Carmen (2020) *El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes*. Extraído de <http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203/236>

tiene por qué hacerse frente del cuidado de hijos o personas dependientes. Quedando esta última labor dentro del tiempo libre de cada persona, y por lo tanto, teniendo derecho a acogerse a las medidas y políticas públicas creadas específicamente para lograr una conciliación de la vida laboral y familiar plena. De hecho, el artículo 4.5 RD-ley 28/2020 establece que las personas que presten sus servicios bajo la modalidad del trabajo a distancia, tienen los mismos derechos en materia de conciliación y responsabilidad, por lo que, no es una vía que ponga solución a este fenómeno.

Además, habría que destacar lo establecido en el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIMH) que dice lo siguiente: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. Con esto quiero hacer referencia a que, si dotamos al teletrabajo como una vía de conseguir la conciliación de la vida familiar con la laboral, estaríamos dando a las empresas la opción de que en el caso de querer ejercer nuestro derecho a la conciliación, nos propusiesen directamente la modalidad de teletrabajo, sin considerar las medidas y políticas públicas existentes en materia de conciliación y que son mucho más favorables para las personas trabajadoras. Añadido a esto, el artículo 44.1 LOIMH, obliga a evitar toda discriminación basada en el ejercicio de la conciliación, y si se considera el teletrabajo como medida de lograrla, en muchos casos nos veríamos obligadas a optar por esta vía de trabajo, desapareciendo o perdiendo presencia de nuevo en el entorno laboral estrictamente presencial y volviendo a pasar los días en nuestras casas.

## 5.1 LA CONCILIACIÓN ENTENDIDA COMO UN RIESGO PSICOSOCIAL

Una vez contextualizado que el teletrabajo no da respuesta a la conciliación, se va a hablar de cómo esta afecta a la salud de las personas, y en concreto a la salud de las mujeres.

El observatorio de riesgos psicosociales de UGT define la conciliación de la vida laboral y familiar, como “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en su vida familiar, personal y en su trabajo. Es un derecho del trabajador y una condición fundamental para poder garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que debe ser respetada y protegida por todos los agentes sociales para evitar que influya negativamente en la salud de las personas, creando desigualdades, conflictos interpersonales, estrés laboral, etc. Por tanto, desde la perspectiva de la salud de los trabajadores, la conciliación de la vida laboral y familiar es un factor psicosocial que se debe considerar” <sup>22</sup> La defectuosa conciliación de la vida

---

<sup>22</sup> Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (2012) *¿Qué es la conciliación de la vida laboral y familiar?* Obtenido de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/catalogo2015/publicaciones/revistas/016/026/descargas/FichasObservatorio26.pdf>

familiar y laboral sobre todo afecta a la salud de las personas trabajadoras, y en especial de las mujeres que son las que asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares.<sup>23</sup>

Por otro lado, el **conflicto trabajo- familia** fue definido como “una forma de conflicto de rol en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto.”<sup>24</sup> Para que este desaparezca, desde un punto de vista individual, habría que conseguir un equilibrio en 3 niveles<sup>25</sup>:

- Equilibrio en tiempo: misma cantidad de tiempo que se le da tanto a roles familiares como a los roles laborales.
- Equilibrio de implicación: niveles iguales de participación psicológica tanto en el trabajo como en los roles familiares.
- Equilibrio de satisfacción: niveles iguales de satisfacción, tanto en el trabajo como en los roles familiares.

Si conseguimos una armonía en estos tres niveles, desaparece el conflicto trabajo-familia, y estaríamos ante una buena situación de conciliación de la vida familiar y laboral. Pero por el contrario, si estos aspectos se encuentran desequilibrados produce una serie de consecuencias negativas para el bienestar de la persona trabajadora tales como: peor salud mental y física, menos satisfacción con la vida, mayores niveles de estrés, agotamiento emocional, menor actividad física, mayor probabilidad de consumo de alcohol y drogas, aumento de la ansiedad, depresión, fatiga y carga mental, etc.<sup>26</sup>

Queda constatado que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales, y que por tanto, resulta necesario incorporar la conciliación al campo de la prevención de riesgos laborales, con la consiguiente obligación de estar incluida en las evaluaciones de riesgos y en el plan de prevención de las empresas. Además, resulta fundamental para acabar con los efectos negativos sobre la salud de las mujeres trabajadoras, activar acciones y medidas desde la política de igualdad en el empleo debiéndose apostar, según la idea en la que insiste la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el fomento de la conciliación corresponsable.<sup>27</sup>

Para hacer frente a este problema social que afecta tan negativamente en la salud física y mental de las mujeres, se pueden llevar a cabo una serie de políticas y medidas desarrolladas a diferentes niveles:

<sup>23</sup> Vallejo Dacosta Ruth, (2019) *Salud laboral, igualdad, y género*. Bomarzo, Página 142.

<sup>24</sup> Vallejo Dacosta Ruth, (2019) *Salud laboral, igualdad, y género*. Bomarzo, Página 142.

<sup>25</sup> Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (s.f) *El conflicto de la conciliación laboral y familiar*. Obtenido de <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/blog/el-conflicto-de-la-conciliaci%C3%B3n-laboral-y-familiar>

<sup>26</sup> Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (s.f) *El conflicto de la conciliación laboral y familiar*. Obtenido de <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/blog/el-conflicto-de-la-conciliaci%C3%B3n-laboral-y-familiar>

<sup>27</sup> Vallejo Dacosta Ruth, (2019) *Salud laboral, igualdad, y género*. Bomarzo, Página 145.

### 5.1.1 POLÍTICAS PÚBLICAS TANTO A NIVEL INTERNO COMO A NIVEL EXTERNO.

A modo de ejemplo se indican las siguientes:

En 2019 se aprobó la Directiva (UE) 2019/1158 del **Parlamento Europeo y del Consejo** de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, con el objetivo de elaborar políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional que contribuyan a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de responsabilidades en los cuidados, y la eliminación de desigualdades de género. Para ello, obliga a los Estados miembros de la UE, a la introducción del derecho a un permiso de paternidad para los padres o para los segundos progenitores equivalentes. Los padres deben acogerse a dicho permiso en el momento del nacimiento con el fin de prestarle asistencia a su hijo o hija. Con esto, se fomenta la corresponsabilidad de cuidado de hijos para ambos progenitores, favoreciendo a la presencia de las mujeres en el entorno laboral y a una mayor conciliación desde el momento del nacimiento, además de contribuir a una menor discriminación en el acceso al mercado de trabajo al equipararse los permisos de ambos progenitores.

**En el ámbito nacional**, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce una modificación del artículo 48.4 del ET, que queda redactado de forma que equipara totalmente el permiso de ambos progenitores, estableciendo para el progenitor distinto de la madre biológica una suspensión de contrato de 16 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deben disfrutarse a jornada completa para dar cumplimiento al artículo 68 del Código Civil [“Los cónyuges están obligados a (...) compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”]

Una vez comentado un ejemplo de políticas que se pueden llevar a cabo a nivel nacional e internacional, se van a comentar las medidas que una organización o empresa puede poner en práctica para potenciar la conciliación de la vida familiar con la laboral, que se podrían agrupar de la siguiente forma: <sup>28</sup>

### 5.1.2 MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Consiste en flexibilizar la jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar la actividad profesional con su situación personal, implementando medidas como:

- ✓ Horario flexible de entrada y/o salida
- ✓ Jornada intensiva en determinadas fechas

<sup>28</sup> *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa".* (s.f.). Obtenido de [https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)

- ✓ Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- ✓ Organización de la formación y las reuniones en horario laboral
- ✓ Vacaciones flexibles

#### **5.1.3 MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ESPACIAL**

Consiste en poner a disposición del personal las infraestructuras necesarias para desarrollar el trabajo en un lugar distinto de su puesto físico dentro de la empresa, implementando acciones como:

- ✓ Videoconferencias
- ✓ Formación online
- ✓ Movilidad geográfica
- ✓ Trabajo a distancia. En este caso se incluye esta modalidad de trabajo, pero no como una medida única para conseguir la conciliación, sino que puede ser una medida útil si se combina con otras de las medidas que se indican en este apartado.

#### **5.1.4 MEDIDAS RELATIVAS A LAS MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES**

Consistiría en dar ayudas extrasalariales que aumenten la calidad del empleo, permitiendo ahorrar a las personas trabajadoras en productos como servicios de guardería, transporte o seguros médicos. Incluiría acciones como:

- ✓ Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as, escolaridad o tickets guardería.
- ✓ Seguro médico
- ✓ Seguro de vida
- ✓ Descuentos en compras de determinados productos o servicios.

#### **5.1.5 MEDIDAS RELATIVAS A LA MEJORA DE PERMISOS LEGALES**

Consiste en ampliar y mejorar los permisos previstos legalmente relativos a la conciliación, como por ejemplo:

- ✓ Ampliación de permiso de maternidad, paternidad y lactancia.
- ✓ Permisos retribuidos para cuidados
- ✓ Permisos no retribuidos
- ✓ Mejoras en las reducciones de jornada, o excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.

#### **5.1.6 ELABORACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

Todas las empresas están obligadas, por el artículo 2.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, RD 901/2020), a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar

cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres así como a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención. No hay excepción a esta obligación, pero la realidad es que en la actualidad muy pocas empresas cuentan con un plan de igualdad eficaz que evite la exposición de las mujeres a riesgos como los derivados por el conflicto trabajo-familia o del acoso sexual o por razón de sexo, además de los que sean inherentes a su puesto de trabajo.

También el artículo 85.1 ET obliga a la negociación colectiva a incluir en los convenios colectivos planes de igualdad y medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

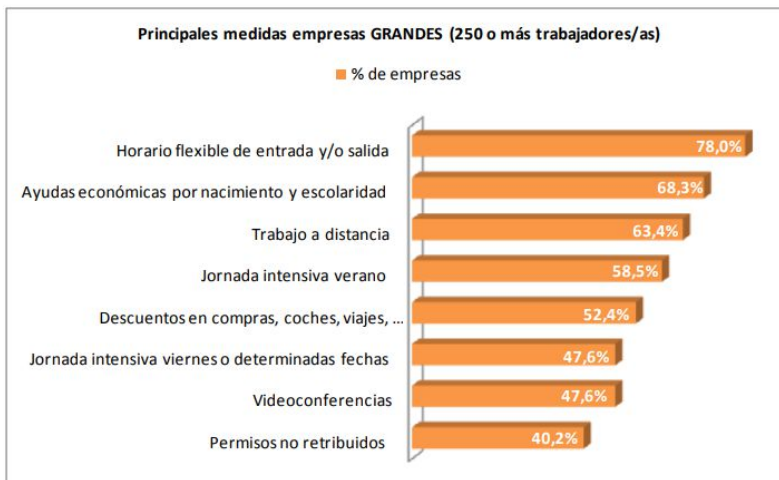
#### **5.1.7 OTRAS MEDIDAS AJENAS AL TRABAJO**

Además de las medidas comentadas, se tiene que hacer un esfuerzo desde las instituciones para promover la **educación en feminismo**, eliminando en las aulas los roles de género y fomentando el reparto de tareas y la corresponsabilidad desde la edad temprana. Debe dejarse atrás el rol de la mujer madre y ama de casa, mientras que el del hombre sea el de trabajar y aportar dinero al hogar, contribuyendo así desde el principio a potenciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

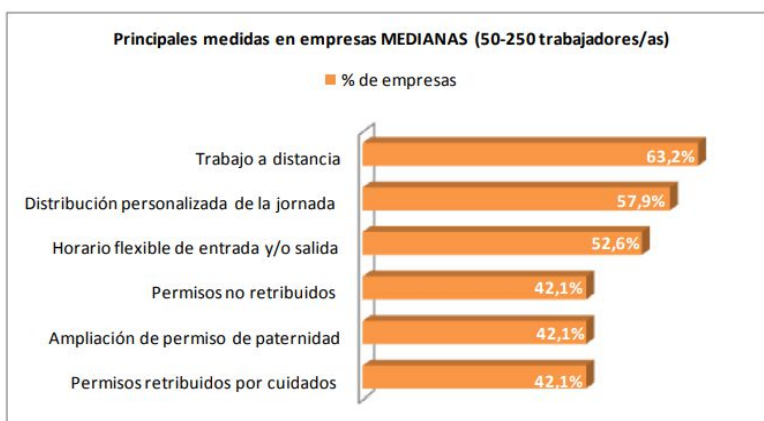


### 5.1.8 MEDIDAS MÁS IMPLEMENTADAS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

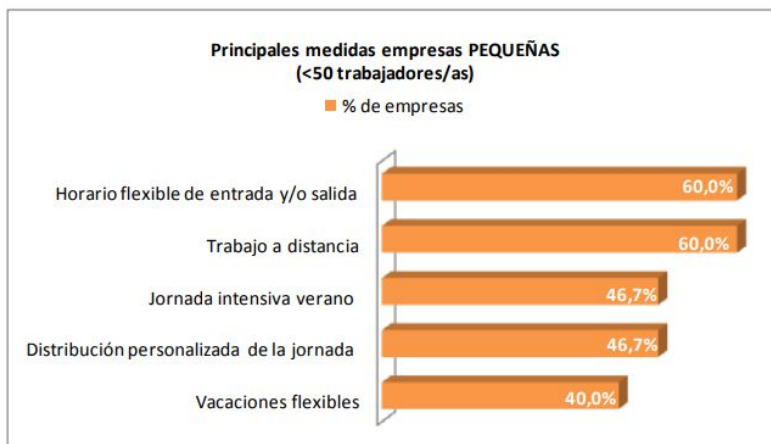
**Gráfico 1:**



**Gráfico 2:**



**Gráfico 3:**



Estos gráficos muestran las medidas implementadas en una serie de empresas en función del tamaño de las mismas. Relaciona cuál es el porcentaje de personas trabajadoras que se acogen a las diferentes medidas para conseguir conciliar la vida familiar con la laboral en las empresas estudiadas. Como se puede observar, la medida del trabajo a distancia es una de las más usadas, teniendo unos datos de:

- 63,4% en las grandes empresas estando en el tercer puesto de medidas más usadas
- 63,2% en las empresas medianas, siendo la medida más usada.
- 60% en las empresas pequeñas, siendo la segunda medida más usada.

Hay que destacar la extremada importancia que tiene esta modalidad de trabajo, pero no hay que olvidar que, para conseguir una conciliación plena y acabar con el conflicto trabajo-familia, no puede implementarse esta medida de forma única, sino que tiene que complementarse con otras medidas que cubran esta necesidad.

*Fuente Gráficos 1,2 y 3: Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa"<sup>29</sup>*

<sup>29</sup> *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa". (s.f.).* Obtenido de [https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Re\\_d\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Re_d_DIE.pdf)

## 5.2 EL CIBERACOSO SEXUAL Y EL CIBERACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En primer lugar habría que distinguir entre acoso sexual y acoso por razón de sexo y que son definidos por el artículo 7 LOIMH de la siguiente forma:

- “Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”
- “Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El **ciberacoso sexual y ciberacoso por razón de sexo** sería entonces el que cumpliera con las anteriores características pero que se ha llevado a cabo a través de medios telemáticos y/o informáticos. Al tratarse el teletrabajo de una modalidad de trabajo realizada a través de medios informáticos, es mucho más susceptible de dar lugar a este tipo de actuaciones. Un estudio del Parlamento Europeo publicado en 2018, pone de manifiesto que las mujeres están siendo especialmente atacadas por la violencia cibernética, destacando que el 20% de las mujeres jóvenes de la UE han sido víctimas de acoso sexual y de acoso sexista a través de estos medios. La Agencia Española de Protección de Datos, y el Ministerio de Trabajo, realizó un Protocolo General de Actuación para estos casos dentro del ámbito laboral que señala que “las mujeres se ven especialmente afectadas por estos fenómenos de violencia en línea, sufriendo como consecuencia daños físicos, psicológicos y económicos, y que la grabación y difusión de imágenes personales es uno de los instrumentos más utilizados en los casos de acoso, tanto en el entorno laboral, como el escolar y de acoso sexual a menores”.<sup>30</sup>

El ciberacoso sexual y el ciberacoso por razón de sexo tienen consecuencias negativas tanto físicas como psíquicas para la salud de las mujeres. En cuanto a las consecuencias psíquicas se podrían destacar ansiedad, depresión, sentimientos de baja autoestima, etc. Por otro lado, las alteraciones físicas podrían ser trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc. Además de afectar a la vida privada de las víctimas, dejando secuelas cuya superación requiere de un largo tiempo.<sup>31</sup>

Para prevenir estas conductas en el ámbito laboral, el artículo 48 LOIMH obliga a la empresa a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo, además de dar cauce a las denuncias o reclamaciones basadas en este motivo, y negociar con los representantes de los trabajadores unos códigos de buenas prácticas, sensibilizando e informando a las personas trabajadoras frente al acoso, Es

<sup>30</sup> UGT. (s.f.). *Nuevas formas de violencia machista, el ciberacoso*. Obtenido de [https://www.ugt.es/sites/default/files/18-11\\_resumen\\_violencia\\_de\\_genero\\_1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/18-11_resumen_violencia_de_genero_1.pdf)

<sup>31</sup> Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2021) *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Obtenido de <https://www.ccoo.es/2f7f86bfc8a8105e09b013342bbf9e0d000001.pdf>

por este motivo, que el RD-ley 28/2020 establece específicamente en el artículo 4.4 que las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### 5.3 TECHO DE CRISTAL Y BRECHA SALARIAL

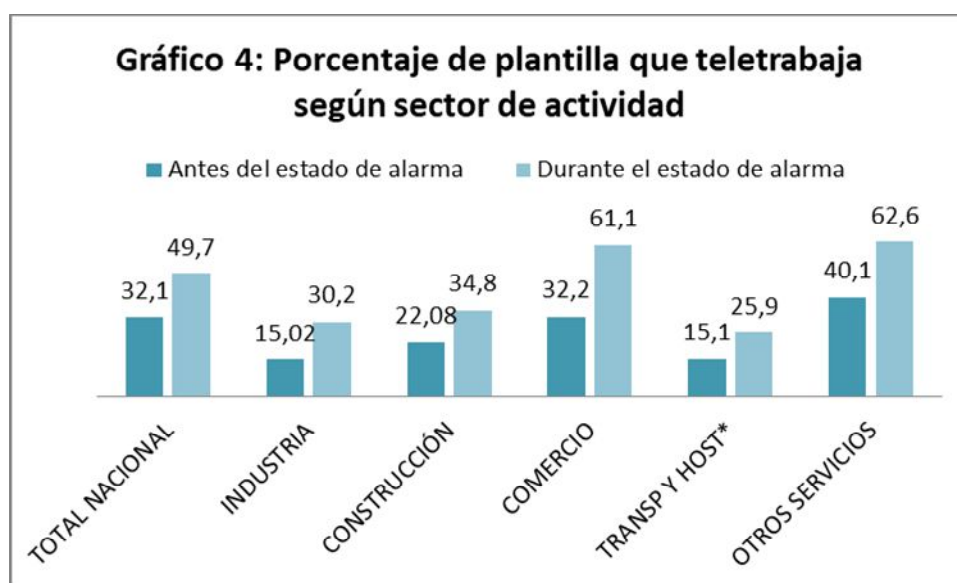
Por otro lado, y aunque no se manifiesten únicamente en la modalidad de teletrabajo sino que están presentes en toda la sociedad, habría que hablar de fenómenos sociales y estructurales como son la **brecha salarial** o el **techo de cristal**. Estos fenómenos implican unos menores ingresos y un menor acceso a puestos directivos para las mujeres, por el simple hecho de serlo, y por tanto conllevan una serie de repercusiones en la salud de estas. Numerosos estudios han revelado que las dificultades derivadas de las situaciones económicas negativas entendidas como experiencias estresantes, pueden contribuir a la aparición de efectos negativos tanto para la salud física como la psicológica. Produciendo ansiedad y depresión, manifestándose en aumento de la ira, dificultades para dormir, apatía o dificultades para concentrarse. Así como facilitar la aparición de hábitos de vida no saludables tales como comer en exceso, adicciones a los juegos de azar, y abuso de diversas sustancias.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Cifre Gallego, Eva & Vera Perea, María & Signani Fulvia. (2015) *Género, Salud y Trabajo*. Pirámide, página 64.

## 6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO

En este apartado se va a analizar algunas cláusulas de convenios colectivos que regulan el teletrabajo, y específicamente a la prevención de riesgos laborales en dicha modalidad de trabajo. Además, también se analizará si han regulado el teletrabajo incluyendo la perspectiva de género. Para ello, se van a analizar algunos de los convenios colectivos de aquellos sectores que tienen un mayor porcentaje de plantilla teletrabajando. Para tener una visión más global sobre la regulación se analizarán dos convenios sectoriales, uno anterior y otro posterior a la entrada en vigor del RD-ley 28/2020, un acuerdo de empresa, y el acuerdo de regulación del teletrabajo en la Administración Pública de Aragón.



\*"Transp y Host" se refiere al sector de transportes y hostelería.

"Otros servicios" hacen referencia a sectores como el de la banca o el de oficinas y despachos.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística<sup>33</sup>

### 6.1 CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA DE 2018<sup>34</sup>

Regula el teletrabajo en el artículo 10 bis, estableciendo las mismas medidas que recoge el RD-ley 28/2020, en cuanto a voluntariedad, no discriminación, derechos individuales y colectivos, etc. En lo relativo a la prevención de riesgos laborales únicamente hace referencia a que la persona teletrabajadora tiene derecho a la información sobre condiciones de seguridad, y que la empresa es la responsable de la protección de la salud y seguridad, aunque solo obliga a adoptar medidas en cuanto al riesgo de

<sup>33</sup> Instituto Nacional de Estadística, Obtenido de

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/p01/I0/&file=01007.px#!tabs-tabla>

<sup>34</sup> Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química. (2018)

aislamiento. Como aspecto novedoso que no establece el RD-ley 28/2020, este convenio colectivo limita el teletrabajo en el domicilio, dando posibilidad a acogerse a esta modalidad solo cuando el domicilio de la persona teletrabajadora resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud.

En cuanto a la inclusión de la perspectiva de género en esta modalidad de trabajo no regula absolutamente nada, ni en lo relativo a la conciliación y corresponsabilidad, ni en lo que se refiere a ciberacoso sexual o por razón de sexo. Únicamente obliga a las empresas a elaborar planes de igualdad, y tipifica las conductas de acoso como faltas muy graves en el régimen disciplinario, pero en ningún caso hace referencia a la protección de las mujeres que realizan su trabajo en modalidad de teletrabajo.

## **6.2 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE LA BANCA DE 2021<sup>35</sup>**

Al ser un convenio colectivo tan actual hace una regulación más específica sobre el teletrabajo, desarrollando, en el artículo 27, de una forma más amplia los aspectos regulados en el RD-ley 28/2020. No obstante, este desarrollo hace hincapié principalmente en cómo se realizará el registro de jornada, y en lo relativo a la obligación empresarial de dotación de medios y equipos de trabajo a las personas teletrabajadoras estableciendo a dicha dotación unos límites monetarios. La seguridad y salud de las personas que trabajan bajo esta modalidad queda en un segundo plano haciendo únicamente referencia a que la evaluación de riesgos se hará preferentemente a distancia, y aconsejan a las personas teletrabajadoras a mantener vínculo presencial con su unidad de trabajo como medida para evitar el aislamiento. Es decir, en cuanto a la prevención de riesgos laborales dentro del teletrabajo no establece ninguna obligación ni ninguna responsabilidad para la empresa, toda la responsabilidad recae sobre las personas teletrabajadoras y sobre el servicio de prevención. Las medidas de prevención que se adopten estarán basadas en un cuestionario que cumplimentaran las propias personas teletrabajadoras y que será valorado por los servicios de prevención, quienes emitirán las propuestas de protección.

En cuanto a la inclusión de la perspectiva de género, el convenio estatal de la banca sí que hace referencia a alguna cuestión relativa conciliación de la vida personal con la laboral en la modalidad de teletrabajo. Por ejemplo, el artículo 57 establece que para hacer efectivo el derecho a la conciliación, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar adaptaciones de duración y distribución de jornada, ordenación de tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia. También el artículo 27.3 dice que en el caso de causa grave o fuerza mayor que requiera la reincorporación al puesto presencial se dejará un margen de 3 días hábiles si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación. Por otro lado, cuenta también con un artículo sobre prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, pero no menciona nada en cuanto a la prevención de este tipo de conductas en el teletrabajo.

---

<sup>35</sup> Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. (2021).

### **6.3 ACUERDO COLECTIVO DE TELEFÓNICA 2019<sup>36</sup>**

El Anexo V de este acuerdo de empresa hace una regulación bastante completa sobre el teletrabajo basándose en el Acuerdo Marco Europeo de 2002 sobre Teletrabajo. Desarrolla la mayoría de aspectos clave de esta modalidad como son: procedimiento de implantación, carácter voluntario, reversibilidad, tiempo de teletrabajo, formación e información específica sobre las características de la prestación de servicios bajo esta modalidad, protección de datos, dotación de equipos, jornada de trabajo e igualdad de condiciones de remuneración, derechos individuales y colectivos, y seguridad y salud de las personas teletrabajadoras.

En cuanto a la prevención de riesgos y salud laboral hace una regulación bastante amplia, estableciendo unos requisitos mínimos que deben cumplir los puestos de trabajo para poder seguir esta modalidad de trabajo. Se centra sobre todo en una serie de recomendaciones en cuanto a las pantallas de visualización de datos basadas en las establecidas en el RD 488/1997, aunque también se hace referencia a la prevención del riesgo eléctrico. Como aspecto novedoso y positivo que no he apreciado en ningún otro convenio, establece la obligación empresarial de realizar reconocimientos médicos periódicos a las personas teletrabajadoras para determinar la incidencia del teletrabajo en la salud laboral. Por último, también hace referencia a que la empresa queda expresamente autorizada a acceder al domicilio donde se presten los servicios para realizar las comprobaciones y evaluaciones de riesgos oportunas para garantizar la salud de las personas teletrabajadoras, siempre y cuando notifique con 48 horas de antelación a la persona interesada.

A pesar de tener una regulación tan amplia en cuanto al teletrabajo y específicamente de la prevención de riesgos de tal modalidad, apenas se menciona protección de la conciliación de la vida familiar con la laboral en esta modalidad de trabajo, haciendo referencia únicamente a que el teletrabajo ha aumentado notablemente la conciliación. En el Capítulo XVI si que se hace referencia de cierta forma al ciberacoso, señalando que “Bajo ningún concepto podrán las personas trabajadoras falsificar mensajes de correo electrónico, enviar mensajes por correo o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., o aquellos que promuevan el acoso sexual o moral o inciten a la violencia”. Aunque establece la obligación de no hacerlo, no determina ninguna medida para prevenirlo.

---

<sup>36</sup> Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (2019)

#### **6.4 ORDEN DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE ARAGÓN 2021<sup>37</sup>**

Es un acuerdo negociado entre el gobierno de la Comunidad Autónoma de Aragón, y las organizaciones sindicales con el objetivo de dar una regulación específica al teletrabajo en la Administración Pública aragonesa. En este acuerdo se exigen una serie de requisitos que deben cumplirse para poder acceder a la prestación de servicios bajo esta modalidad, relacionados tanto con las tareas que son susceptibles a ser desarrolladas mediante teletrabajo, como con los conocimientos y los medios con los que debe contar la persona solicitante. La mayor parte de las previsiones del acuerdo están basadas en el RD-ley 28/2020 y se regulan de la misma forma, no obstante, se encuentran algunas diferencias, como por ejemplo en cuanto a la dotación de equipos informáticos. En este caso, la disposición transitoria segunda indica que mientras persistan razones presupuestarias que imposibiliten al Departamento u Organismo proporcionar el equipamiento informático, la persona teletrabajadora deberá aportar su propio ordenador personal con acceso a una red de internet con una conexión suficiente y segura, además de ser responsable de las tareas de mantenimiento del ordenador.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales simplemente se señala que se cuenta con tal derecho conforme a las previsiones de la LPRL, y establece que el Servicio de Prevención valorará previamente el puesto a través del diseño de un cuestionario que será cumplimentado por la persona solicitante. Además, en el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsable de su implantación la persona trabajadora. Nada se nombra en cuanto al ciberacoso, y en lo relativo a la conciliación solo habría que destacar que las personas que se encarguen del cuidado de hijos o hijas, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad gozarán de prioridad para autorizar la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo.

---

<sup>37</sup> ORDEN HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos (2021)

## 7. CONCLUSIONES

---

Una vez realizado el análisis ha quedado clara la existencia de una serie de problemáticas relativas al teletrabajo y la prevención de riesgos laborales que exigen la necesidad de ser combatidas para poder ejercer la prestación de servicios bajo esta modalidad en condiciones óptimas de seguridad y salud.

En primer lugar y de forma prioritaria, habría que desarrollar una **norma específica sobre la prevención de riesgos laborales asociados al teletrabajo**, ya que como se ha visto a lo largo de este análisis existe una gran variedad de ellos. Me gustaría hacer hincapié en los riesgos psicosociales, ya que la salud mental en nuestro país siempre está en un segundo plano. Se ha detectado que las personas teletrabajadoras son susceptibles de sufrir patologías psicológicas bastante severas causadas por una realización del teletrabajo sin una actividad preventiva suficiente, y es que, los riesgos psicosociales en muy pocas ocasiones forman parte de la política de prevención de las empresa como algo prioritario. Esto se debe, en mi opinión, a que la sociedad en general tenemos mucha más conciencia sobre los accidentes de trabajo que se sufren de forma presencial y por otro tipo de agentes que no son los psicosociales. Pero en cambio, las patologías psicológicas no suele pensarse que vienen asociadas al trabajo, sino que son consecuencia de las situaciones personales de cada uno/a, añadido además, a que siempre son consideradas como algo más leve. Un accidente de trabajo que suponga la muerte de una persona trabajadora siempre se va a ver como algo mucho más grave que, por ejemplo, un suicidio producido por la ansiedad que padece una persona a causa de su trabajo. Es por este motivo, que al ser el teletrabajo una fuente de riesgos mayoritariamente psicosociales, no se le haya otorgado una regulación específica y suficiente en materia de seguridad y salud.

Añadido a esto, y hablando desde el punto de vista jurídico, resulta muy difícil la declaración de **accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo**, ya que uno de los requisitos clave con los que se viene reiterando el Tribunal Supremo para tal calificación es que el accidente ocurra en tiempo y lugar de trabajo, además de que exista nexo causal entre la lesión y el desarrollo del trabajo. En la modalidad presencial de trabajo no existe demasiada complicación en cuanto a acreditar estos requisitos, pero al gozar el teletrabajo de cierta flexibilidad horaria y al no haber una supervisión directa de cómo y dónde se está realizando la prestación de servicios resulta muy complejo acreditar los requisitos comentados. La inexistencia de jurisprudencia que establezca los requisitos para la calificación de accidente de trabajo específicamente en el teletrabajo, unido a la escasa regulación sobre esta materia, es otro de los problemas inherentes al teletrabajo que habría que combatir.

Por otro lado, como también se ha comentado, **las mujeres** son más susceptibles de sufrir determinados riesgos en la modalidad de teletrabajo, sobre todo psicosociales. Hay que hacer hincapié en que la conciliación de la vida familiar con la laboral no puede ser combatida únicamente a través del teletrabajo, sino que esta puede ser una buena vía si se implementan otro tipo de medidas creadas específicamente



para conseguir una conciliación con la vida familiar y laboral plena. Además, también se ha señalado que las mujeres son las principales víctimas del ciberacoso sexual y ciberacoso por razón de sexo, y resulta totalmente necesaria la actuación conjunta entre los agentes sociales y la ciudadanía, para sensibilizar y educar sobre feminismo, implementando medidas que consigan combatir todas las lacras que causan discriminación a la mujer tanto en el mundo laboral, como fuera de él. Por otro lado, las instituciones deberían velar por que todas las empresas cumplieran la obligación del RD 901/2020 de elaborar planes de igualdad que evitaran cualquier tipo de discriminación por razón de género, y que evitasen los riesgos de conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

En cuanto a la regulación que otorga la **negociación colectiva al teletrabajo**, creo importante señalar que los convenios colectivos analizados se centran más en aspectos relacionados con la dotación de equipos, el registro de la jornada, y la productividad de las personas trabajadoras, que en el desarrollo del teletrabajo en unas condiciones laborales óptimas de seguridad y salud. En cuanto a la **prevención de riesgos laborales** atribuyen la responsabilidad de adaptación del puesto y de llevar a cabo las medidas correctoras a la persona teletrabajadora, y únicamente hacen referencia a riesgos relacionados con las pantallas de visualización y con el aislamiento.

Por otro lado, ninguno de los convenios colectivos seleccionados hace inclusión de la **perspectiva de género**, ni en lo relacionado con la conciliación de la vida familiar, ni en lo que respecta a actuaciones de prevención del ciberacoso sexual y el ciberacoso por razón de sexo. Se han analizado dos convenios anteriores a la entrada en vigor del RD-ley 28/2020 que obliga a las empresas a establecer medidas de protección específica contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en la modalidad de teletrabajo. Por lo que, habrá que estar pendiente de la entrada en vigor de los nuevos convenios colectivos que se desarrollen para conocer si se ha realizado la inclusión de medidas preventivas de estas conductas. En cuanto a los convenios posteriores al RD-ley 28/2020, hay que destacar el acuerdo colectivo de Telefónica, que aunque no establezca ninguna medida específica sobre el ciberacoso, sí que incluye la creación de un Comité Técnico para la prevención y erradicación del acoso. El acuerdo que regula el teletrabajo en la administración pública de Aragón, por el contrario, no regula nada ni en cuanto a conciliación, ni en cuanto a acoso ni ciberacoso. Cabría concluir pues al respecto, que el papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo, no incluye la perspectiva de género, ni hace especial hincapié en la prevención de riesgos laborales del teletrabajo. Este hecho se contradice con lo expuesto en el artículo 85.1 ET y que dice lo siguiente: “Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el **deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral** o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”

Por último y para finalizar este análisis, me gustaría hablar de que el teletrabajo puede ser una buena herramienta para potenciar el desarrollo rural de las zonas despobladas. La deslocalización del trabajo a través de centros como los *Telecottages* o desde el propio domicilio, pueden contribuir a que las personas que viven en el medio rural no tengan que emigrar a las ciudades para tener mejores oportunidades laborales. Ahora bien, igual que el teletrabajo no puede ser una vía única para la conseguir la conciliación, tampoco puede serlo para acabar con la despoblación, sino que además habría que llevar a cabo otro tipo de políticas específicas para frenar el fenómeno de la España Despoblada.

## 8. BIBLIOGRAFIA

---

*Affor Prevención Psicosocial* . (12 de Agosto de 2020). Obtenido de <https://affor.es/el-ciberacoso-laboral-como-riesgo-psicosocial/>

*Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. (s.f.). Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Auerdo Marco Europeo 2002 de Teletrabajo . (2002).

*Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa"*. (s.f.). Obtenido de [https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)

Castañeda Aguilera, Enrique. (2010). *Adicción al trabajo (workaholism)*. *Patología psicosocial del siglo XXI*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3295978>

Cifre Gallego, Eva & Vera Perea, María & Signani Fulvia. (2015) *Género, Salud y Trabajo*. Pirámide. *Consalud.com*. (23 de Enero de 2021). Obtenido de [https://www.consalud.es/pacientes/workaholism-adiccion-conduce-problemas-salud-fisica-mental\\_91380\\_102.html](https://www.consalud.es/pacientes/workaholism-adiccion-conduce-problemas-salud-fisica-mental_91380_102.html)

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2021) *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Obtenido de <https://www.ccoo.es/2f7f86bfc8a8105e09b013342bbf9e0d000001.pdf>

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. (2019).

*ELDERECHO.COM*. (8 de Enero de 2021). Obtenido de <https://elderecho.com/el-teletrabajo-en-la-legislacion-de-emergencia-antipandemia>

Ginés i Fabrellas, Ana, & Luque Parra, Manuel. (2016). *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*. Obtenido de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f.). Nota Técnica de Prevención 349 sobre Prevención del Estrés, intervención sobre el individuo.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Nota Técnica de Prevención 412 sobre Teletrabajo*.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f.). Nota Técnica de Prevención 438 sobre Prevención del Estrés, intervención sobre la organización.

Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (1995).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (s.f.). *¿Qué es la conciliación de la vida laboral y familiar?*

Obtenido de

<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/catalogo2015/publicaciones/revistas/016/026/descargas/FichasObservatorio26.pdf>

Observatorio de Riesgos Psicosociales, UGT. (s.f.). *El conflicto de la conciliación laboral y familia*. Obtenido de <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/blog/el-conflicto-de-la-conciliaci%C3%B3n-laboral-y-familiar>

OIT. (s.f.). *Estrés laboral*. Obtenido de ilo.org: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

ORDEN HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos (2021)

Pagés Dasunción, Daniel (2020) *Percepción de la Satisfacción Laboral en el Teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator*. Obtenido de

<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121487/6/dpd680TFM0620memoria.pdf>

*Prevención de Riesgos Laborales*. (s.f.). Obtenido de <https://prevencion-riesgoslaborales.com/tipos-riesgos-laborales/>

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. (1997).

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. (2020)

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (1889).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores . (2015).

Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (2020).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019).

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (2020).

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. (2021).

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (2019)

Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el

Convenio colectivo general de la industria química. (2018).

Roig Belenguer, Rosa., & Pineda-Nebot, Carmen. (2020). *El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes*. Obtenido de <http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203/236>

UGT. (s.f.). *Nuevas formas de violencia machista, el ciberacoso*. Obtenido de [https://www.ugt.es/sites/default/files/18-11\\_resumen\\_violencia\\_de\\_genero\\_1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/18-11_resumen_violencia_de_genero_1.pdf)

Universidad Nacional de la Plata. (08 de octubre de 2018). Obtenido de [https://unlp.edu.ar/seguridad\\_higiene/riesgos-ergonomicos-8677#:~:text=Corresponden%20a%20aquellos%20riesgos%20que,producir%20da%C3%B1os%20a%20su%20salud.](https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-ergonomicos-8677#:~:text=Corresponden%20a%20aquellos%20riesgos%20que,producir%20da%C3%B1os%20a%20su%20salud.)

Vallejo Dacosta Ruth, (2019) *Salud laboral, igualdad, y género*. Bomarzo.